

平成19年(ネ)第2853号 損害賠償請求控訴事件

控訴人 三井マリ子

被控訴人 豊中市 外1名

控訴人第1準備書面

2008年5月28日

大阪高等裁判所第11民事部 御中

控訴人訴訟代理人

弁護士	寺	沢	勝	子
弁護士	川	西	渥	子
弁護士	大	野	町	子
弁護士	渡	辺	和	恵
弁護士	石	田	法	子
弁護士	宮	地	光	子
弁護士	長	岡	麻	寿 恵
弁護士	紀	藤	正	樹
弁護士	越	尾	邦	仁
弁護士	島	尾	恵	理
弁護士	溝	上	絢	子
弁護士	中	平	史	

1、労働者の人格権

(1) 労務給付は、労働者自身の人格と切り離せない行為である（島田陽一「企業における労働者の人格権」講座21世紀の労働法第6巻「労働者の人格と平等」5頁）。それゆえ労働者は、労働を通じて自己を実現するというべく、労働と密接に結びついた人格的尊厳を有する。

他方、使用者は、労働者の採用や教育訓練、職務内容の指示、昇進昇格、賃金、退職・解雇等の広汎な人事権を有しており、労働者に対して優位な立場から労働契約の内容を決定し、人事権を行使する。従って、使用者が人事権を行使するにあたっては、労働者の人格権を侵害しないように配慮しなければならない。使用者は、労働者の名誉やプライバシー、職場における自由な人間関係を形成する権利を侵害してはならないだけでなく、労働者を公正に処遇すべき義務を負っており、労働者はその尊厳を害されない処遇を求める人格的権利を有している。

(2) 例えば、エールフランス事件判決（千葉地裁平成6年1月26日判決、労働判例647号11頁）は、使用者による職務内容の変更について、「労務指揮に名を借りて、原告が仕事を通じて自己の精神的・肉体的能力を發展させ、ひいては人格を發展させる重要な可能性を奪うものであり、原告の仕事に対する誇りと名誉等の人格権を侵害した違法な行為として、暴力行為等とは別の不法行為を構成する」と判示している。

また、滋賀相互銀行事件判決（大阪高裁昭和61年2月20日判決、労働判例467号70頁）は、使用者による降職命令について無効確認請求を認めなかったものの、当該命令によって原告が「職場内ないし社会的評価の低下を苦慮し、精神的苦痛を被ったことは推認するに難くない」として原告の慰謝料請求を認容した。

即ち、「労働者にとって、労働はただ単に賃金を得るための手段にとどまらず、社会との有意義な接点を確保し、自己の存在意義を確認し、自己の人

格を高めていく場面に他ならない。その意味で、労働者が自己の職業上の誇りを不当に侵害されない利益は、労働者としての人格権を構成する」（島田陽一「労働者の内部告発とその法的論点」労働判例840号15頁）。

- (3) また、使用者は労働者契約上の信義則として公正評価義務を負っており、「労働者は使用者に対して自らの知識、経験、能力や適性に応じた処遇を受けられる権利を有している」。このような労働者の権利は「労基法が総則に定める基本原則（＝労働憲章、1条「人たるに値する生活の保障」、2条「労働条件対等決定の原則」、3、4条「均等待遇の原則」、5、6条「人格の尊重」、7条「公民権の保障」）から導かれる権利でもある」とされる（水谷英夫「職場のいじめ－「パワハラ」と法－」信山社、133頁）。

例えば公正な処遇を求める労働者の人格権について、野村證券事件東京地裁平成14年2月20日判決（労働判例822号13頁）は、原告らが「会社のした違法な男女差別により、性により差別されないという人格権を侵害されたものということができる」として、会社に原告らが被った精神的苦痛に対する慰謝料支払い義務を認めている。

とりわけ、昭和町事件東京高裁平成18年5月25日判決（平成18年（ネ）第487号）は、労働者に対し、合理的な理由なしに再任用について差別的な取扱いを受けない人格的利益を認めた点において重要である。同判決は、地方公共団体において合理的理由がない限り嘱託職員を再任用するという運用が行われていた場合には、当該嘱託職員は「合理的理由なしに再任用について差別的な取扱いを受けないという人格的利益を有していたものと見るべき特別の事情があるということができ」「任命権者が再任用を希望していた当該嘱託員につき合理的理由がないのに差別的な取扱いを行って再任用をしなかった時には、当該行為は、当該嘱託員の上記のような人格的利益を侵害するものとして国家賠償法上違法となると解するのが相当である」と判示した。

同判決は、「再び任用される権利」「任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益」「を有するものと認めることはできない」場合であっても、使用者の雇い止め及びこれに伴う行為が労働者の人格権を侵害する場合があることを認めたものであり、労働者の人格的尊厳を侵害するような雇い止めは、仮に雇用継続についての法的利益ないし権利が認められない場合であっても、労働者の人格権に対する侵害となりうることを判示した点において、極めて重要である。

労働者に対する雇い止め行為は、その行為のみが人格権侵害として違法となるのではなく、雇い止めに伴って、労働者としての存在意義を失わせ、職業上の誇りや尊厳を傷つけるような人格権侵害行為が存在する場合には、そのような行為自体が違法として許されない。

本件における被控訴人財団及び同豊中市の控訴人に対する後述の各行為は、控訴人の労働者としての人格権を侵害するものであって、違法である

2、被控訴人財団及び同豊中市の責任

- (1) 被控訴人財団は、控訴人を雇用する使用者の立場にあるから、上記のとおり、使用者として、被用者である控訴人の人格権を侵害してはならない義務を負っている。
- (2) 被控訴人豊中市は、控訴人とは直接雇用関係にはないものの、同市は、被控訴人財団とともに、実質的な使用者として、ないしは信義則上、控訴人の人格権を侵害してはならない義務を負う。

同市は控訴人の雇用について被控訴人財団と極めて密接な関係にあるばかりか、同財団理事長の証言によっても控訴人に対する最終的な任免権を被控訴人財団と共に負うべき立場にある（甲71の4・2頁、高橋尋問調書55頁）。

ア すてっぷは、被控訴人豊中市の条例によって設立され（甲1）、被控訴人

財団の設立事務局も被控訴人豊中市の人権文化部女性政策課に置かれ、控訴人の採用についても、選考委員会事務局は同課内にあった（甲6・7）。

イ 被控訴人財団は、形式上は被控訴人豊中市とは別法人であるものの、被控訴人豊中市の100%出資によって設立され、その収入も被控訴人豊中市からの補助金収入・受託収入がほとんど全てを占めており（甲34）、経済的にも被控訴人豊中市に全面的に依拠している。

ウ このような被控訴人財団と被控訴人豊中市との関係の下で、被控訴人財団は被控訴人豊中市の意向に従ってすてっぷを管理しているに過ぎず、被控訴人財団の人事権は被控訴人豊中市が掌握し、実質上の雇用者たる立場にあった。

被控訴人財団の高橋理事長は、原審法廷において「100%被告財団の出資者である被告豊中市」「90%以上の予算を持っている被告豊中市」という言葉を繰り返した。被控訴人財団が同豊中市に対して独自の立場を有するのではなく、何事につけても被控訴人豊中市の意向に従う立場を自ら明らかにしているのである。

また、高橋理事長は理事会で「全て任免権の最後の責任は、理事長と市長にあります」と述べ（甲71の4・2頁）、原審法廷においても「被告財団の関係の任命権の最終の責任は理事長と市長にあると言うことで間違いのない」と証言している（高橋尋問55頁）。

即ち、控訴人の雇用については、被控訴人財団のみならず、被控訴人豊中市も共同してその責任を負うべき立場にあることは、高橋理事長自らが認めているところである。

実際に控訴人の更hands続についても、被控訴人豊中市の人権文化部長がすてっぷに来館して、控訴人に対して口頭で行っていた（甲70, 65頁）。高橋理事長は「今まで3年間で一度も館長と面談したことはありません」（高橋尋問31頁）、「私の職責は事務局長の報告と豊中市の報告に最大の信頼

を置いて行っているものと。その後は年2回の理事会でしか判断できないというスタートから始まっておりました」（同上、33頁）等と述べるなど、控訴人の雇用更新手続についても被控訴人豊中市が行っており、被控訴人財団はほとんど関与してない。

エ 実際にも、後述のとおり、すてっぷの本件組織変更、非常勤館長の廃止と原告の雇い止めそのものについては、山本事務局長及び被控訴人豊中市の本郷部長・武井課長の間で全ての方針を決定し、被控訴人財団理事長には事後報告がなされただけである。山本事務局長は、被控訴人財団の事務局長とはいうものの実際には被控訴人豊中市の出向職員であり、本郷部長や武井課長とともに同市の立場から行動を行っていた。本郷自身、本件組織変更等について、理事会で「今回は市の方だけで説明したりしている」と述べている（甲71-4、41頁）。

後述するように、控訴人の後任者の候補選任、打診等も、山本事務局長及び本郷部長・武井課長らがすべて行っており、被控訴人財団の理事や評議員はほとんど一切関与していない。例えば、候補者のリストも本郷部長らが作成して市長の了承を得て後任人事を進めたのであるし（甲159、37頁）、被控訴人財団理事長は候補者リストをいつ見たかさえ判然としていない（甲71の4、40頁）。副理事長にいたっては「失礼な話ですけれども、副理事長にも相談なしですけれども」と一言の相談もしなかったと本郷が述べている（甲159、37頁）。また本郷は11月8日に控訴人に初めて組織変更を説明した際に「トップの意向です」と述べ、すてっぷの組織変更が市長即ち被控訴人財団ではなく同豊中市の方針であることを言明した（甲70、60頁）。さらに、控訴人が組織変更案を見直してほしいと求めたことについて本郷は、「計画変更ができないというのが市の方のトップの判断です。」と、理事会で述べている（甲71-4、41頁）。常勤館長の選考手続も、本郷や武井が関与し、本郷は選考委員となるなど、すべて被控訴人豊中市の

主導によって行われている。

以上のとおり、被控訴人財団は、その組織変更についても人事についても、被控訴人豊中市の意向に全面的に従っていることを自認しているのであるから、被控訴人豊中市は、実質的な使用者としてないしは信義則上、控訴人の人格権を侵害してはならない義務を負う。

3、

(1) ア 被控訴人豊中市は、被控訴人財団（仮称）館長募集要項を2000（平成12）年5月1日、被控訴人財団設立発起人会職員採用選考委員会名で作成し、同事務局を豊中市役所人権課文化部女性政策課内におき、館長を全国公募した。

控訴人が、約60名の全国からの応募者の中から第1次論文選考、第2次面接選考を経て、館長として被控訴人財団に採用されたことは、原判決認定のとおりである。

また、丙1号証の被控訴人財団事務局組織・事務分掌規則によれば、館長の職責は以下のとおりである。

「第5条 館長、事務局長、事務局次長、課長、課長補佐、主任の職責は次のとおりとする。

(1) 館長 財団事務局を代表し、理事長の命を受け、所轄の事務を掌理するとともに、所属員を指揮監督する。」

このように、館長は被控訴人財団事務局を代表し、所属員を指揮監督する職責を負っており、控訴人は館長としてその職責を果たしてきた。

従って被控訴人財団が、事務局組織や職員体制を変更することを検討するのであれば、当然ながらまず館長である控訴人に対して、協議・検討を

行わなければならない。

事務局の組織変更・館長職の変更という、すてつぷと館長にとって最も重要な問題から控訴人を排除することは、不当に控訴人の館長としての職責を外し、控訴人を館長として扱わないことに外ならないのであって、控訴人の人格権を不当に侵害するものである。

イ 被控訴人らは、後述するとおり、本件組織変更及び後任候補者選びについて、徹底的に控訴人に情報を秘匿し、排除してきただけではない。

被控訴人らは、積極的に控訴人に嘘をついて騙したり、第三者に控訴人に関する虚偽の情報を流したりしてまで、控訴人をすてつぷから排除しようとしてきた。被控訴人らのこのような背信的な態度については、担当者である山本自身、控訴人に対し「私は三井さんを裏切った」「嘘をついた」と認めたほどである。

ウ 後述するとおり、館長職廃止等の本件組織変更を、本郷や武井らと一体となって計画し進めて行ったのは、控訴人の部下である山本であった。本来事務局長である山本は、館長である控訴人から指揮監督を受ける部下としての立場にあるにもかかわらず、控訴人をさしおいて、被控訴人豊中市の担当者らとともに、すてつぷの組織変更を協議し、決定していったのである。被控訴人らのこのような行為は、控訴人の館長としての職責を全く無視し、ないがしろにするものであった。

エ また本件組織変更は、館長としての職責に関わるだけではなく、被用者である控訴人個人の生活にとっても、極めて重大な事項である。

労働者にとって極めて重要な意味を持つ雇用の継続に関わる情報から、一切排除されることは、個人としての生活の見通しや展望を描くことすらできなくなるのであって、重大な人格権侵害である。

(2) 被控訴人豊中市の出向職員であり且つ被控訴人財団事務局長であった山本は、2003（平成15）年5月13日の評議員会では、「今後の

組織、職員体制のあり方としましては、発足して2年半が経ち、当初の構想時には見えなかった組織の問題もでてきており、・・・財団の役割を総合的に検討していきたいです。また秋頃を目処に、発足3年を期に理事・評議員の意見交換会の開催を検討していきます」（甲第71号証の1、7・8頁）と述べていた。

しかるに、評議員会や理事会はもちろん、事務局内においても本件組織変更について議論がなされることはなかった。即ち、山本は、控訴人を含む理事や評議員に対しては上記のとおり「理事や評議員の意見を交換しながら組織変更の協議・検討を行う」と説明する一方で、実際には、館長である控訴人を完全に排除して、自らと本郷・武井との間でのみ、控訴人を雇い止めする前提での組織変更を協議、策定していたのである。

原判決でさえこの点については「原告への説明はその後であったことが認められる。その意味では、原告に対する説明は事後的であったというべきである」（原判決70頁）と指摘している。

(3) 被控訴人らは、組織変更・控訴人の雇い止めの構想について、控訴人に隠し続けただけではない。

2003（平成15）年夏、山本は、控訴人と気のおけない雑談の最中に、控訴人の長野の自宅を話題にしながら、さりげなさを装って「もしも館長が常勤になったらの話ですが、第一義的には三井さんですが常勤は可能ですか」等と尋ねた。控訴人は、それまでの山本に話を合わせて、軽い気持ちで「無理ねえ」と発言したのであるが、この山本の言動は、何重にも控訴人を欺くものであった。

即ち山本は、正式に控訴人に常勤館長就任の意思確認をしたことは一度もない。同人は、控訴人が雑談の中で何気なく「無理ねえ」と話を合わせるように雑談を進め、いわば控訴人が意識しない状態の下で控訴人から言質を取ろうとしたのである。

しかも山本は、当時、館長の常勤化が控訴人の雇い止め・すてっぷからの排除を意図するものであることを十分に承知していたにもかかわらず、「館長が常勤になったら第一義的には三井さんですが」等と嘘をつき、控訴人を安心させて欺いたのである。

- (4) 被控訴人らは、控訴人を雇い止めして新たな常勤プロパー事務局長にすげ替えるべく、同年10月中旬にはその候補者のリスト作りを行った(乙第22号証14頁)。

にもかかわらず、本郷らが控訴人に対し、職員体制変更について初めて説明したのは、2003(平成15)年11月8日のことである。控訴人は同日、本郷から「館長と事務局長を一本化する」「そうなったばあい非常勤館長はなくなる」「トップの意向です」とだけ説明された。この時本郷から、控訴人を雇い止めするとの説明は全くなかった(甲第70号証60頁)。

しかも、この説明を受けた直後、控訴人が山本に「部長と課長から組織体制変更の話があった。館長と事務局長を一本化するという案だった。山本さん知っていた？」と聞くと、山本は「第一義的には三井さんをお願いするということです。」と返答した(甲第70号証61頁)。

山本と本郷らは、控訴人を排除した事務局組織変更について、事務局の代表たる館長であり、且つ雇い止めの当事者である控訴人に秘匿し続けていたばかりか、敢えて嘘をついて控訴人を欺いたのである。

- (5) 被控訴人らは、控訴人を排除することを控訴人には秘匿したまま、その一方で密かに、控訴人の後任の候補者人事を進めて行った。

前述のとおり、10月中旬には山本及び本郷らは、控訴人の後任候補者リストを作成し、同月20日には被控訴人豊中市市長にリストを示して「それであたれ」との指示を受けている(乙第22号証14・15頁)。

被控訴人らは、これらの後任候補者探しを控訴人に徹底的に隠して行った。

この点については原判決でさえ「本件組織変更が、被告財団事務局職員体制

の整備のために過ぎないのであれば、原告に秘匿しなければならない必要性は考えにくい」と指摘した上、以下のように判示している。

「このことは、後任候補者人事の情報についても同様のことがいえる。・・・平成15年11月8日、原告が、本件組織変更の具体的な計画案を知らされた直後、山本事務局長に対して『館長はどうするの?』と尋ねたことから、原告としては、仮に、本件組織変更について、同意し、雇い止めされることになったとしても、後任館長人事について強い関心を有しているであろうことは容易に想像できるところである。それにもかかわらず、後任館長人事に関する情報についても、同様、原告に情報を開示していなかったことが認められる（しかも、平成16年1月10日における山本事務局長の対応によると、意図的に情報を秘匿していたことは明らかである）。」（71頁）

館長として、組織変更や後任候補者選びは「最大の関心事」であるだけでなく、その職務上極めて重要な事項であることは上述のとおりである。にもかかわらず、被控訴人らは控訴人に「意図的に情報を秘匿していたことは明らか」というのである。

(6) 山本や本郷らは、上記組織変更や後任人事の打ち合わせ・会議は、すてっぷの組織の問題であるにもかかわらず、すてっぷ内で一度も会議・打ち合わせを行わず、すべて市役所内や喫茶店等で行っている。2004（平成16）年1月10日の正副理事長との面談さえ、ホテルで行っている（高橋尋問調書41頁）。

これは、組織変更や後任人事の問題を控訴人に対しては秘匿し、控訴人を情報から隔離するために他ならなかった。

(7) 2004（平成16）年2月1日に臨時理事会が開催されることも、控訴人は、同年1月15日に、山本に理事会の開催日を確認するファックスを送って初めて知った。山本は、控訴人から確認されるまで、あえて理事会の日

程を控訴人に知らせなかったのである。

更に、控訴人が、上記理事会での議題となる体制変更についての議案（甲30）を入手したのは、理事会開催のわずか1週間前の1月24日であった。

控訴人が山本に、「議案を見せてほしい」と要求して、初めて入手できたのであり、控訴人はこの時初めて、組織変更案が館長の常勤化であることを知った。この案は、その2週間前の1月10日付で作成されていたが、山本は要求のない限り控訴人には見せようとしなかったのである。

たまりかねた控訴人は、1月27日、事務局全体会議において「自分はきちんとした情報から遠ざけられている」と職員に述べた（丙25、22頁）。

- (8) 山本は、2004（平成16）年1月10日に控訴人から問いただされた際、「私は三井さんを裏切りました」「私は三井さんにうそをつきました」と、自らの不法行為を認めた（甲31、丙25・20頁）。山本自身、「体制変更に向けた動きについては、一切原告に知らせるわけにはいかないと判断して行動していた」と述べている（丙25・19頁以下）。

山本は、上記（6）（7）のとおり、このような「裏切り行為」、情報秘匿行為を1月10日以降も継続している。

館長としての業務は、事務局長ら部下との信頼関係がなければ、到底続けていけるものではない。信頼していた部下に欺かれていたことを知った控訴人は、自己嫌悪、人間不信にまで陥った。

- (9) 原判決は、山本や本郷らが「意図的に情報を秘匿していたことは明らかである」とまで指摘しながら、「山本事務局長が、原告に対して、後任候補者関係の情報を秘匿した真意については、不明といわざるをえない」として、被控訴人らの責任を不問に付した。

しかし、山本や本郷らが、組織変更の内容や後任候補者選びについて、控訴人に嘘をついて積極的に欺いてまで秘匿し続けた理由が、バックラッシュ勢力と密かに手を結んで控訴人を排除するためであったことは明らかである。この

「真意がわからない」のは、原審裁判官らだけである。控訴理由書に詳述したとおり、この点で原判決は重大な誤りを犯している。

しかしこの点を措くとしても、被控訴人らの上記行為はそれ自体として控訴人の人格権を侵害する違法なものである。

控訴人は「多くの事業を予定通り遂行しなければならない中、市が次々に出してくる組織変更案に翻弄されっぱなしでした。それから来る疲労感、首を切られるかもしれない恐怖心、信頼してきた部下（市から派遣の山本瑞枝事務局長）から嘘をつかれてきたことによる屈辱感から、眠れない夜を過ごしました」

「心労で眠れない日が続きました」（甲70、84・88頁）、「情報から隔絶されて、私がまったく知らないところで私の身分にかかわることが決められているってということが何か恐ろしさっていいですか、恐怖に似たものを感じた」「体中に湿疹ができ、あざのように残った」（本人調書、41頁）と、その精神的苦痛を述べている。

4、また被控訴人らは、常勤館長の就任について、控訴人に正式に意思確認をしていない。

控訴人が館長としての職務を果たし、男女共同参画事業実現のために多様な企画を実行し、抜群の業績をあげてきたことは、原判決も認めるところである。従って、控訴人は、その知識、経験、能力、実績について公正な評価を受ける権利を有しているのであって、被控訴人らは本件組織変更在先立って、まず控訴人に対し、常勤館長の就任の意思の有無、条件の可否について正式に意思確認をなすべきである。このような意思確認を行わず、「結論ありき」で控訴人を常勤館長から排除することは、公正評価義務に違反し、控訴人の人格権を侵害する。本件組織変更について一切知らされていない状況の下で、雑談の中での控訴人の一言を口実に、正式な意思確認を行わないことは常識的にも考えがたい行動であり、意図的に控訴人を排除しようとするものと言わざるを得ない。

5、更に問題は、被控訴人らが、後任候補者捜しを控訴人に秘密で行っただけではなく、控訴人の意向について後任候補者や第三者らに敢えて虚偽を述べ続けたことである。

(1) 本郷部長と武井課長は、2003（平成15）年11月11日に1人目の候補者に打診したが断られ、同月21日に2人目に断られ、12月初め頃には3人目に断られ（甲70、93頁）、12月11日には、後任者となる桂容子とその勤務先である寝屋川男女共同参画推進センターに訪問し、就任要請を行った。

その際本郷は、桂から「三井さんは了解されているのですか」と質問されて、「了解されています」「三井さんは常勤は無理なので」と嘘の説明を行った。

桂は、12月16日に被控訴人豊中市に出向き、「お受けします」と返事したが、この時「内定ではなく決まったことと理解した」という（桂尋問2頁）。しかし、その前日である12月15日には、控訴人は組織変更案の見直しを求める甲第33号証を提出していたのである。本郷らは、桂に一切控訴人の要望について説明せず、まず控訴人の意向を気にしていた桂を欺き、館長就任を受諾させたのである。

(2) また、11月下旬に控訴人はすてっぷの川喜田好恵理事から「三井さんも大変ね。私にも話があったのよ。」と言われたことがあった。当時控訴人は、このやりとりの意味が分からなかったが、12月26日に尋ねたところ、同理事は、本郷と武井からすてっぷ館長の就任を要請され、「三井さんは最初から3年くらいという契約だった。」「三井さんはそれを承諾している」と説明されたと述べた（甲70、69頁、本人調書37、38頁）。

しかし控訴人が「3年」という契約をした事実もなく、雇い止めを「承諾した」事実もない。

(3) 控訴人の部下である情報主任は、2004（平成16）年1月10日、「夏

ごろ、山本さんから三井さんは3年という契約だということを知った」と控訴人に述べた。さらに翌日または翌々日、同じく部下の相談主任は、「誰から聞いたかは思い出せないが、夏ごろから三井さんは3年という期限であるという話を聞いていた」と述べた（甲70、69頁）。

(4) 評議員である小松議員は、2004（平成16）年1月26日、山本・武井から説明を受けたとき、「現館長に常勤への意向をまず聞くのが普通でしょう」と述べたところ、同人らから「非公式に就任時にお聞きしたとき、せいぜい3年ぐらいつとめるつもりということを知っていたので打診はしなかった」と言われたという（甲第63）。しかし、上述のとおりこのような事実もない。

(5) 使用者が、労働者自身が自らの労働条件について述べてもいないことを述べたかのように、第三者に対して虚偽を振りまくことは、自己情報コントロール権を持ち出すまでもなく、人格権の不当な侵害である。

ましてできるだけ長く勤めようと考えていた控訴人にとっては、極めてショックな行為であった。

更に控訴人の部下に対してまで嘘を言われることは、相互の不信を招き、職場の環境をも破壊する。

結局被控訴人らは、控訴人に秘匿して後任候補者探しをするだけでなく、第三者に対して「三井は了解している」などと積極的に嘘を述べ、控訴人を雇い止めに追い込むことを狙っていたのである。実際にも控訴人は、被控訴人らが広汎に第三者に虚偽の情報をばらまいていることをショックを受けて落ち込んでしまった。

6、他方山本・武井らは、控訴人をすてっぷから排除することについて異議を述べる意見書を送付した研究者に対して、「議会である議員からいやがらせのような三井さん攻撃があること、ビラまきなどもあること、いろいろ言ってくる市民が一部だけいること、それに対し、三井さんが一人でいろいろ反撃の活動

をされて困っている、うまい対応でなく、かえって向こう側に口実を与えているというような話」「また館長交代は、けっしてバックラッシュ勢力の圧力に屈したのではないが、総合的に考えてこのようになった」等と説明した（甲82, 2頁）。

本来使用者が、労働者の職務遂行のやり方を理由として解雇・雇い止めを行うのであれば、解雇・雇い止めの前にまず労働者に対し、その職務遂行のやり方を説明し、必要があれば労働者を指導しなければならない。使用者は、そのような話し合い・協議、指導もなく一方的に雇い止めを行ってはならないし、解雇・雇い止めの理由があるなら、これを労働者に説明しなければならないのである。

にもかかわらず、本件においては、被控訴人らは直接控訴人に対して、甲第82号証に記載されたようなバックラッシュへの対応について一切話をしなかった（実際には、この「話」は、本件「組織変更」がバックラッシュを理由とした控訴人の雇い止めだというのであり、到底控訴人には話せない内容ではある）。他方被控訴人らは、上述のように完全に控訴人に情報を秘匿し排除したまま「組織変更」の決定を進め、この「組織変更」を理由として「館長交代」を強行したのである。このような被控訴人らの行為は、使用者としての上記義務に違反する違法なものである。

のみならず被控訴人らは、控訴人のバックラッシュへの対応に問題があるかのような、上記歪曲した説明を、第三者であり控訴人とも親交のある研究者に行っており、控訴人の名誉を毀損さえしている。

7、2004（平成16）年1月下旬頃から、女性紙やインターネットで控訴人を館長から排斥する動きが報じられるようになると、本郷らは原告の後任として決定していた桂容子に対し「心配しないように」と電話して説得した。

更に山本、本郷、武井らは、同年2月9日、桂と桂自宅近くの喫茶店で面談

した。この時、常勤館長の選考手続を行うことが決まっており、原告が候補者となる可能性が現実化していたにもかかわらず、本郷らは桂に対し、この事実を隠した。桂が「豊中に行くことを保留にします」「三井さんが残りたいと言っているのに行く気はありません」と述べたのに対し、山本は「そんなあ」と言い、本郷は「桂さんしかいない」と言い切って、桂に翻意させないように働きかけた（甲85、桂尋問調書5頁）。

桂は、被控訴人らから、選考委員会は形式的なものに過ぎないと聞かされ、控訴人が面接を受けることも知らされなかった（前同）。

即ち、このとき桂は「豊中に行くことを保留にします」「三井さんが残りたいと言っているのに行く気はありません」とまで述べていたのに、被控訴人らは控訴人の雇用継続の希望を隠し、控訴人が面接を受けることも隠して、桂を欺いてまで、原告をすてっぷから排除しようとしたのである。

8、常勤館長の選考手続は、控訴人のこれまでの実績を公正に評価せず、初めから控訴人を排除する意図に支配されて結論が決まっていたものであり、極めて不公正であった。

(1) 本郷が選考委員となったこと自体、極めて不公正であって、許されないことである。

そもそも本郷こそ、自ら桂容子に就任を依頼し、桂を寝屋川男女共同参画推進センターから退職させて引き抜いた当事者に他ならない。従って、本郷が選考委員になること自体、本来、あってはならないことなのである。

原判決でさえ、本郷が選考委員となることの不公正さについて以下のように述べている。

「本郷部長は、選考試験が実施されるに及び、『もし、万が一、（桂が）適任でないと言うふうに判断が下った場合には、これは何とか仕事を見つけるか何かしないと、これはだれにも言っていないませんが、

そういうことも考えないかな、我々が辞表を出して謝っても済む問題やないというふうに、私は覚悟を決めました。』と供述する（証人本郷76頁）。そのような人物が、桂と原告を選考対象とする本件選考手続に關与することについては、公正さに疑念を抱かせる事情と言わざるを得ない。」（79頁）

- (2) 桂を引き抜いた当事者である本郷が選考委員となったことから明らかなように、常勤館長の選考手続きは「形式」に過ぎず、桂が採用されることは当初から決まっていたことであった。

本来財団職員採用要綱によれば、選考手続には、筆記試験（1次）及び面接試験（2次）が要求されているにもかかわらず、本件では、特別に、恣意的な判断の入りやすい書類審査と面接のみで行われている。

実際にも、本郷らは桂に対し、前記2月9日に「選考手続きは形式的なもの」等と説明している（甲85、桂尋問調書5・6頁）。

即ち、本件選考手続そのものが、控訴人を排除する意図に支配され、最初から結論の決まっている、不公正極まりないものであった。

- (3) 当初より控訴人排除という意図に支配され、結論が決まっていたにもかかわらず、控訴人に対し、あたかも公正な選考手続きが行われるかのように欺き、結論の決まった選考手続きを「形式的」にだけ受けさせた被控訴人らの行為は、労働者の尊厳を弄ぶものと言っても過言ではない。

- (4) 被控訴人らは、非常勤館長を常勤化する組織変更を行うという口実で、控訴人を雇い止めした。

しかし、これまで館長として勤務してきた控訴人が、常勤館長に応募したのであるから、被控訴人らとしては、非常勤館長としての控訴人の実績を適正に評価し、控訴人を公正に扱うべき義務がある。

実際に、平成16年2月1日の理事会議案に添付された参考資料（丙14）にも、控訴人が館長として活動した3年半の間に「多様な事業が展開され、

年々利用率も向上している。また『すてっぷ』の取り組みがマスコミに再々取り上げられるなど、その存在感が徐々に高まっている」と評価され、控訴人の実績について高い評価がなされている。

にもかかわらず、被控訴人らは控訴人の館長としての実績を考慮することなく、当初から排除ありきで不採用の結論を下したのであり、公正評価義務に反している。

なお本件常勤館長の選考手続については、被控訴人財団というより、むしろ被控訴人豊中市が積極的に関与して行っている。実際、上述のとおり高橋理事長は理事会で「全て任免権の最後の責任は、理事長と市長にあります」と述べ（甲71の4・2頁）、原審法廷においても「被告財団の関係の任命権の最終の責任は理事長と市長にあると言うことで間違いない」と証言している（高橋尋問55頁）のであるから、常勤館長選考手続においても、被控訴人豊中市は同財団と同等の責任を負う。

9、被控訴人財団の不法行為責任及び同豊中市の国家賠償法責任

本件においては上述のとおり、被控訴人財団の山本事務局長及び同豊中市の人権文化部本郷部長、同部女性政策課武井部長らが共同して、控訴人の人格権を侵害する違法行為を行った。

従って、被控訴人財団は民法709条により、仮に上記行為が被控訴人財団自身の行為ではないとしても同法715条により、また同豊中市は国家賠償法1条によって、それぞれ控訴人の精神的損害に対する損害を賠償すべき責任を負う。